



**Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**Redatto ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. a)**

**del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**

**Edizione 1.0 - Anno 2023**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione**

**Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit**

**in data: 28 Novembre 2023**

---

INDICE

<b>DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>PARTE GENERALE</b> .....	12
<b>1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231</b> ....	12
<b>1.1.IL REGIME DI RESPONSABILITA AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE</b> .....	12
<b>1.2.PRESUPPOSTI OGGETTIVI DEL REGIME DI RESPONSABILITA DEGLI ENTI</b> .....	13
<b>1.2.1. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL D. LGS. 231/2001</b> .....	14
<b>1.2.2. INTERESSE O VANTAGGIO</b> .....	15
<b>1.2.3. AUTORE DEL REATO</b> .....	16
<b>1.3.I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO SOGGETTIVO</b> .....	17
<b>1.4.APPARATO SANZIONATORIO E PROCESSO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO</b> 17	
<b>1.5.ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA DELL'ENTE</b> .....	20
<b>1.6.IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO DELL'ENTE</b> .....	22
<b>1.7.LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ANIA</b> .....	22
<b>2. IL MODELLO ADOTTATO DA BENE ASSICURAZIONI S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</b> 25	
<b>2.1. LE CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA</b> .....	25
<b>2.2. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	27
<b>2.3.MOTIVAZIONI E FINALITA PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO</b> .....	29
<b>2.4.DESTINATARI DEL MODELLO</b> .....	30
<b>2.5.CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO</b> .....	31
<b>2.6.ANALISI RISCHI REATO E ATTIVITA SENSIBILI</b> .....	31
<b>2.7.ESITI DEL RISK ASSESSMENT E VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	33
<b>2.8.PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO E IL MODELLO DI BENE ASSICURAZIONI S.P.A. SOCIETA BENEFIT</b> .....	35
<b>2.9.REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231</b> .....	37
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	39
<b>3.1.PREMESSA</b> .....	39
<b>3.2.CRITERI DI SCELTA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	39
<b>3.3.NOMINA, COMPOSIZIONE, DURATA E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	41
<b>3.3.CAUSE DI DECADENZA</b> .....	42
<b>3.4.CAUSE DI SOSPENSIONE</b> .....	43
<b>3.5.TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE EFFETTIVO</b> .....	44
<b>3.6.COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	44

---

<b>3.7.PIANO DELLE VERIFICHE DELL’O.D.V. ....</b>	<b>46</b>
<b>3.8.FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>46</b>
<b>3.9.SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI</b>	<b>48</b>
<b>3.10. FLUSSI INFORMATIVI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI .....</b>	<b>51</b>
<b>3.11. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO .....</b>	<b>52</b>
<b>3.12. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....</b>	<b>52</b>
<b>3.13. LIBRO VERBALE DELLE RIUNIONI DELL’O.D.V. ....</b>	<b>52</b>
<b>3.14. CONFLITTO DI INTERESSE DI UN COMPONENTE DELL’O.D.V. NELLE DECISIONI DELL’O.D.V.....</b>	<b>52</b>
<b>4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>53</b>
<b>4.1.COMUNICAZIONE INTERNA.....</b>	<b>54</b>
<b>4.2.FORMAZIONE.....</b>	<b>54</b>
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>56</b>
<b>5.1.MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....</b>	<b>56</b>
<b>5.2.MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>57</b>
<b>5.3.MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI .....</b>	<b>57</b>
<b>5.4.FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>57</b>
<b>6. PARTI SPECIALI .....</b>	<b>59</b>
<b>6.1.INTRODUZIONE .....</b>	<b>59</b>
<b>6.2.FUNZIONI DELLE PARTI SPECIALI.....</b>	<b>60</b>

---

## DEFINIZIONI

- **“Attività di assicurazione e riassicurazione”**: ai sensi dell’art. 106 del Codice delle Assicurazioni Private (D. Lgs. 209/2005) “L’attività di intermediazione assicurativa e riassicurativa consiste nel presentare o proporre prodotti assicurativi e riassicurativi o nel prestare assistenza e consulenza finalizzate a tale attività e, se previsto dall’incarico intermediativo, nella conclusione dei contratti ovvero nella collaborazione alla gestione o all’esecuzione, segnatamente in caso di sinistri, dei contratti stipulati”.
- **“Alta Direzione”**: Presidente CdA e componenti del Comitato di Direzione .
- **“Agenti”**: i soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche, a cui la Società ha contrattualmente conferito l’incarico di agente di assicurazione.
- **“Attività a rischio di reato” o “Attività sensibile”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni ed atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato presupposto ex D.Lgs.231/2001.
- **“Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit ”: (“Bene Assicurazioni ” o la “Società” o “Ente” o “Compagnia” o “BA”)**, con sede legale in Via dei Valtorta, 48, Milano 20127 (MI). Capitale sociale: 25.199.000 euro i.v. - Codice Fiscale e partita IVA 09599100964. Impresa autorizzata all’esercizio dell’attività assicurativa con provvedimento IVASS n. 0237415 del 21/12/2016 - numero iscrizione Albo imprese di assicurazione n. 1.00180. Società soggetta all’attività di direzione e coordinamento da parte di Bene Holding S.p.A. appartenente al Gruppo Assicurativo Bene. Numero iscrizione Albo Gruppi assicurativi n. 054.
- **“Carta dei Valori”**: documento che enuncia i principi di sviluppo e di responsabilità sociale indirizzato ai dipendenti e membri dell’Alta Direzione di Bene Assicurazioni.
- **Codice di Condotta**: documento che dichiara i principi etici e le regole di comportamento dei destinatari del Modello.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai Dipendenti del settore assicurativo.
- **“Clausole di salvaguardia”**: le clausole inserite nei contratti della Società che prevedono l’impegno della controparte di conoscere e operare in conformità con il Decreto 231 e il Modello della Società.
- **“Collaboratori”**: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.

- **"Comitato di Direzione"**: Il Comitato, presieduto dall'Amministratore Delegato, è composto dai responsabili della Direzione Finance (CFO) e di quella Operations (COO).
- **"Confisca"**: ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 231/2001, sanzione obbligatoria finalizzata a sottrarre all'ente, salvo che per la parte che possa essere restituita al danneggiato, il prezzo o il profitto del Reato presupposto e, ove ciò non sia possibile, denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.
- **"Consulenti"**: coloro che agiscono per conto e/o in nome della Società sulla base di un incarico o di altro rapporto di collaborazione.
- **"Collegio Sindacale"**: Organo di Controllo preposto al controllo del rispetto della legge da parte della Società.
- **"Consiglio di Amministrazione e/o Organo amministrativo e/o Organo dirigente"**: Organo Collegiale presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- **"Datore di Lavoro"**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o Lavoratore autonomo all'interno della propria Unità Produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Sicurezza.
- **"Decreto 231" o "D. Lgs n. 231/2001" o "Decreto"**: decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **"Dipendenti" e "Personale"**: i soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **"Dirigente"**: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
- **"Destinatari"**: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello (Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Agenti, Partners, Consulenti ed altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari).

- **"Decreto Sicurezza"**: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni.
- **"DVR"**: Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
- **"DUVRI" o "Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze"**: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratori autonomi all'interno della propria unità produttiva contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione.
- **"Fornitori"**: i fornitori di beni e servizi (inclusi i Consulenti).
- **"Incaricati di un Pubblico servizio"**: ai sensi dell'art. 358 c.p., "Sono incaricati di un Pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un Pubblico servizio. Per Pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".
- **"Impresa affidataria"**: impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi.
- **"Interesse"**: sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio ex-ante, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente

accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

- **"Linee Guida"**: Le Linee Guida di Confindustria e quelle emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) nella loro versione aggiornata dove sono formulate le disposizioni per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001.
- **"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001"**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell'articolo 6, 2° comma, lett. a) del Decreto 231, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati da parte del Personale apicale o subordinato. (di seguito anche "Modello 231" o "Modello Organizzativo" o "MOG")
- **"Medico Competente"**: medico - in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del Decreto Sicurezza - che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 1 del richiamato Decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria.
- **"Organismo di Vigilanza" o "O.d.V."**: l'Organismo interno di controllo, istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e dei Protocolli di prevenzione (Esempio: Carta dei Valori, Codice di Condotta, divieti espressi nelle Parti Speciali).
- **"P.A." o "Pubblica Amministrazione (centrale, periferica e locale)"**: la pubblica amministrazione, come definita all'art. 1, 2° comma del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle altre disposizioni normative rilevanti in materia. A titolo meramente esemplificativo ed avendo riguardo all'operatività della Società, si possono individuare quali soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione: i) lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni; ii) i Ministeri, i Dipartimenti, le Commissioni; (iii) gli Enti Pubblici non economici (INPS, ENASARCO, INAIL, ISTAT); (iv) le Autorità Pubbliche di Vigilanza (IVASS).
- **"Parte Speciale"**: Ciascuna delle sezioni del presente Modello che è stata predisposta per le singole tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 che sono ipotizzabili in capo alla Società, in relazione alla specifica attività esercitata.
- **"Protocollo" o "procedura" o "policy"**: un insieme di presidi (misure organizzative, fisiche e/o logiche), finalizzati a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001 espressi nelle Parti Speciali.

- **"Pubblici Ufficiali"**: ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "Sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto Pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".
- **"Risk Assessment"**: analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D. Lgs. n. 231/2001.
- **"Reati" o "Reati presupposto ex D.Lgs.231/001"**: i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società, degli enti e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, previsti dagli artt. 23, 24, 25 (e seguenti) del Decreto e s.m.i.
- **"RSPP" o "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"**: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nell'articolo 32 del Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- **"Sanzioni conseguenti la responsabilità amministrativa dell'ente"**: le sanzioni amministrative, pecuniarie, interdittive e la confisca previste dal D.Lgs. 231/2001.
- **"Sistema Disciplinare"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **"Soggetti Apicali"**: sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria gli amministratori, i direttori generali e anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società.
- **"Sottoposto"**: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto apicale come previsto dall'art. 5 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.
- **"Vantaggio"**: sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata ex-post, dopo la consumazione del reato.

## **PREMESSA**

La Società ritiene che l'adozione di un Modello, in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01, costituisca al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni o soggetti terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la medesima), affinché i predetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali ai quali si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione di quei reati previsti dal suddetto decreto legislativo.

Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit ha deciso di procedere alla formale adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo come previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Nell'adunanza del 28 novembre 2023 il Consiglio di Amministrazione di Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit ha adottato per la prima volta il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello ed i principi in esso contenuti sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti e, più in generale, a tutti i Soggetti che svolgono in favore di Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit, la propria attività lavorativa e ad ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

### **Che cos'è il Modello Organizzativo ex D.Lgs.231/01?**

Il Modello organizzativo di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/01 è uno specifico strumento (composto da diversi documenti) che ha quale fine *"la prevenzione del rischio di commissione di specifici reati all'interno di una Società"* (principio della "tassatività", cioè solo quei reati elencati nel Decreto 231/01).

Non può esistere il Modello "perfetto", capace in assoluto di prevenire il rischio reato all'interno di un'azienda, ma si realizza un "Buon Modello" se lo si adegua alla realtà alla quale deve servire, lasciandolo costantemente aperto ad aggiornamenti, implementazioni, integrazioni e revisioni.

Il presente Modello è stato predisposto dopo una attività di Assement accurata sulla realtà aziendale della Società con la consapevolezza che non potrà mai essere definitivo e che dovrà essere costantemente verificato e implementato con una puntuale e continua attività di prevenzione e controllo.

## Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001

Il Modello Organizzativo adottato da Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit è composto da una Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati finalizzate al presidio delle attività a rischio, ossia:

<p style="text-align: center;"><b>Parte Generale</b></p>	<p>Contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ I principi generali del D. Lgs. n. 231/2001;</li> <li>■ Le caratteristiche peculiari del Modello adottato dalla Società;</li> <li>■ Le caratteristiche e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza (O.d.V.);</li> <li>■ Il sistema sanzionatorio nei confronti dei Destinatari del Modello;</li> <li>■ La formazione nei riguardi dei Destinatari del Modello.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Parti Speciali</b></p>	<p>È formata da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Parte Speciale 1:</b> <i>Reati contro la Pubblica Amministrazione</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reati societari</i></li> <li>• <i>Prevenzione dei reati di Corruzione tra privati</i></li> </ul> </li> <li>■ <b>Parte Speciale 3:</b> <i>Reati di Market Abuse</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 4:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reati Informatici e trattamento illecito dati</i></li> <li>• <i>Reati contro la personalità individuale</i></li> <li>• <i>Reati in materia di violazione del diritto d’autore</i></li> </ul> </li> <li>■ <b>Parte Speciale 5:</b> <i>Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 6:</b> <i>Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 7:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prevenzione dei Reati di Criminalità Organizzata</i></li> <li>• <i>Reati contro l’impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare</i></li> <li>• <i>Reati Transnazionali</i></li> <li>• <i>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico</i></li> </ul> </li> <li>■ <b>Parte Speciale 8:</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prevenzione dei Reati in materia di falsita' in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i></li> <li>• <i>Reati contro l'industria ed il commercio</i></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Parte Speciale 9:</b> <i>Reati ambientali</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 10:</b> <i>Reati tributari</i></li> <li>■ <b>Parte Speciale 11:</b> <i>Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i></li> </ul>
<b>Allegato n. 1</b>	Reati presupposto della Responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001
<b>Allegato n. 2</b>	Linee Guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA)
<b>Allegato n. 3</b>	Risk Assessment (Matrice Rischi e Controlli)
<b>Allegato n. 4</b>	Mappa Rischi - Reato
<b>Allegato n. 5</b>	Sistema disciplinare
<b>Allegato n. 6</b>	Codice di Condotta e Carta dei Valori di Gruppo
<b>Allegato n. 7</b>	Regolamento Organismo di Vigilanza
<b>Allegato n. 8</b>	Elenco Poteri e deleghe aziendali
<b>Allegato n. 9</b>	Elenco Policy, Regolamenti e Procedure
<b>Allegato n. 10</b>	Flussi informativi verso Organismo di Vigilanza
<b>Allegato n. 11</b>	Piano di gestione del rischio

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono, invece, suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – riguardante, ad esempio, la modifica delle tipologie di reato inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/01 – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo deputato alla Vigilanza.

---

## PARTE GENERALE

### SEZIONE I

#### 1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231

##### 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 231/2001 a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", è stato inizialmente emanato l'8 giugno 2001, ed è entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva aderito.

Tale Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (identificati tutti come "Enti"), e statuisce l'applicabilità nei confronti degli stessi Enti di sanzioni che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della Società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo "**interesse**" o a suo "**vantaggio**" da:

- persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("apicali"), di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di altra unità organizzativa o persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero <sup>1</sup>.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma, essa si aggiunge e non sostituisce

---

<sup>1</sup> Più precisamente, allorquando:

- a) il Reato sia commesso all'estero da un Soggetto apicale o Sottoposto dell'Ente;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) ricorrano le condizioni per la procedibilità dei reati all'estero (ad es., determinati limiti di pena detentiva stabiliti in astratto per il reato; cittadinanza italiana dell'autore del reato o della persona offesa; ecc.) previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) non stia già procedendo nei confronti dell'Ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e) se il Reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

quella della persona fisica autrice del reato; sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati nel D.Lgs.231/2001 ("tassatività"), alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società<sup>2</sup>.

Nonostante il legislatore italiano non abbia voluto introdurre una responsabilità dell'ente di natura penale (e ciò per l'ostacolo rappresentato dall'art. 27 della Costituzione italiana), i principi che regolano il D. Lgs. 231/2001 sono sostanzialmente improntati alla forma della responsabilità penale essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei Reati, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società Capogruppo.

## **1.2. Presupposti oggettivi del regime di responsabilità degli enti**

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/01, perché sia configurabile una responsabilità amministrativa in capo alla società, occorre che ricorrano i seguenti tre presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati tra quelli tassativamente indicati nel Decreto 231/2001;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 (c.d. Thyssen), seguite dalla giurisprudenza successiva, hanno chiarito che nei "reati colposi" l'interesse va riferito alla condotta colposa e non all'evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell'interesse dell'ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto della pavimentazione, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

---

<sup>2</sup> Parte della dottrina ha definito tale figura come un "nuovo genus di responsabilità fondata su un concetto di negligenza organizzativa dell'ente o su un concetto di responsabilità per inadeguatezza dell'organizzazione".

### **1.2.1. Fattispecie di reato individuate dal D. Lgs. 231/2001**

Una responsabilità amministrativa dell'ente può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati tassativamente indicati per legge.

Il D. Lgs. 231/2001 è stato negli anni integrato ed al momento i reati riguardano i seguenti raggruppamenti:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 ex D. Lgs. 231/01)
- Reati informatici (Art. 24 *bis* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 *ter* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la fede pubblica (Art. 25 *bis* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 *bis1* ex D.Lgs. 231/01)
- Reati societari (Art. 25 *ter* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti di terrorismo (Art. 25 *quater* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la persona (Art. 25 *quater* 1 ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 *quinqies* ex D.Lgs. 231/01)
- Market Abuse (Art. 25 *sexies* ex D.Lgs. 231/01)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 25 *septies* ex D.Lgs. 231/01)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25 *octies* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies.1* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 *novies* ex D.Lgs. 231/01)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 *decies* ex D. Lgs. 231/01)
- Reati Ambientali (Art. 25 *undecies* ex D.Lgs. 231/01)
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies* ex D.Lgs. 231/01)
- Razzismo e Xenofobia (Art. 25 *terdecies* ex D.Lgs. 231/01)

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 *quaterdecies* ex D.Lgs. 231/01)
- Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* ex D. Lgs. 231/01)
- Reati contrabbando ( art. 25 *sexiesdecies* ex D. Lgs. 231/01)
- Reati Culturali (art. 25 *septiesdecies* ex D.Lgs.231/01)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* ex D.Lgs.231/01)
- Reati transnazionali Legge n.146/2006
- Delitti tentati <sup>3</sup>

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge, inoltre, anche in relazione ai reati introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, che ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. reati transnazionali, ossia i reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni coinvolgenti un gruppo criminale organizzato e commessi (i) in più di uno stato; (ii) in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (iv) in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione mediante l'introduzione di ulteriori reati-presupposto ad opera di interventi legislativi.

Il dettaglio per singolo Reato è fornito in **ALLEGATO 1**.

### **1.2.2. Interesse o vantaggio**

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Secondo l'articolo 5 D.Lgs. n. 231/01, requisito indispensabile affinché la società sia responsabile per la commissione di un reato

---

<sup>3</sup> Per completezza di esposizione, si rappresenta che l'Ente potrebbe rispondere – ex art. 26 D. Lgs. 231/2001 – anche laddove uno dei reati sopra elencati sia commesso (da un soggetto “apicale” o “sottoposto”) nella forma del tentativo. In questo caso le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Tuttavia, l'ente “non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento” (art. 26, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

rientrante nel novero delle fattispecie delittuose espressamente indicate negli articoli 23, 24, 25 (e seguenti) del Decreto e s.m.i., consiste nel fatto che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I termini **"interesse"** e **"vantaggio"** devono essere valutati disgiuntamente, in quanto la locuzione "o" chiarisce in modo inequivocabile che la presenza di uno solo dei due requisiti consente la imputabilità della condotta all'ente.

- L'**"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.
- Il **"vantaggio"** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

### **1.2.3. Autore del reato**

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'autore del reato deve appartenere ad una di queste due categorie:

- Soggetti in **"posizione apicale"**: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società, persone cioè che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione. Appartengono a questa categoria: gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente.
- Soggetti **"sottoposti"**: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti apicali. Oltre a tutti lavoratori Dipendenti, rientrano in questa categoria anche i soggetti che, pur non appartenendo al personale all'ente, svolgono un incarico in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori continuativi od occasionali, i promotori, gli agenti o i consulenti.

### 1.3. I criteri di imputazione sul piano soggettivo

Come illustrato dalla Relazione al D. Lgs. 231/2001, ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "colpa di organizzazione".

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un "obbligo giuridico", rappresenta il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di questo "deficit organizzativo" al proprio interno e, in definitiva, per avvalersi dei benefici di esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

### 1.4. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalla sanzione pecuniaria e dalla confisca (sempre applicabili) per arrivare alle sanzioni che più incidono sull'attività dell'ente e sulla sua immagine quali le sanzioni interdittive.

- **La sanzione pecuniaria**, che può arrivare fino ad un massimo di euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.
- **Le sanzioni interdittive**<sup>4</sup> si applicano solo per alcuni specifici reati in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni vengono generalmente applicate **in via temporanea** (mentre nei casi più gravi possano essere applicate **in via definitiva**) avendo una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ai due anni<sup>5</sup>, non potendosi applicare solo nei casi previsti

<sup>4</sup> Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

<sup>5</sup> A seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Spazza-corrotti), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-bis c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata «non inferiore a quattro anni e non superiore a sette» e «non inferiore a due anni e non superiore a quattro», a seconda che il Reato sia commesso da un Soggetto apicale ovvero Sottoposto all'altrui direzione. Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, co. 2 del Decreto (cioè non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) «se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

dall'art. 12 comma I del suddetto decreto, ovvero nell'ipotesi in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo oppure nel caso in cui il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati all'art. 11 del Decreto: in particolare, per l'irrogazione di una o più sanzioni interdittive, il giudice deve tener conto della *gravità del fatto*, del *grado di responsabilità dell'ente* nonché *dell'attività svolta* per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti in quanto si deve *tenere conto della loro idoneità a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, qualora ricorrano i presupposti fissati dal Decreto all'art. 45.

Peraltro, con riferimento alle imprese assicurative, va ricordato che gli ultimi due commi dell'art. 266 (*"Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato"*) del Codice delle Assicurazioni Private, approvato con il D.lgs. 7 settembre 2005, n. 209, sanciscono che *"le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. (...) Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle sedi secondarie italiane di imprese di altri Stati membri o di Stati terzi"*.

Il comma precedente della medesima disposizione, inoltre, stabilisce che *"la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'autorità giudiziaria all'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.). A tal fine l'IVASS, può proporre o adottare gli atti previsti dai capi II, III e IV (vale a dire le seguenti: misure di risanamento, decadenza e revoca dell'autorizzazione, liquidazione coatta amministrativa - n.d.r.), avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela degli assicurati e degli altri titolari di crediti di assicurazione"*. Viene pertanto previsto un ruolo attivo dell'IVASS nella fase esecutiva della sanzione.

- **La confisca** è una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del Reato (cioè, rispettivamente, l'utilità promessa all'autore del reato perché lo realizzi e i guadagni, anche di natura non patrimoniale, conseguenti al compimento del Reato), ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato.

Qualora non sia possibile procedere con la confisca diretta del prezzo o del profitto del Reato, ad esempio perché non è rinvenibile il beneficio economico che l'ente ha tratto immediatamente da questo, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal Reato commesso da soggetti in posizione apicale, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del Reato presupposto.

L'art. 15, comma 4 del Decreto, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale.

Infine, l'art. 23, comma 3 Decreto prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

- **La pubblicazione della sentenza di condanna**, è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.
- **Altre misure** destinate ad avere ripercussioni sfavorevoli sull'Ente sono ricavabili dalla lettura dei seguenti articoli del D. Lgs. 231/2001:
  - *sequestro preventivo* (articolo 53) e *conservativo* (art. 54);

- *comunicazione all'Autorità* che, eventualmente, esercita il controllo o la vigilanza sull'Ente, della sentenza che applica le misure cautelari e di quella di condanna (art. 84).

### **1.5. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente**

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

- l'Organo Amministrativo abbia adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza ("OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza. E' necessario dimostrare che sia stata effettuata una effettiva vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Secondo l'art. 7 del Decreto, se il Reato è stato commesso dai cc.dd. Sottoposti, il meccanismo muta: l'accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, i Modelli devono essere conformi a specifiche caratteristiche, e in particolare devono contenere:

- la previsione di specifiche disposizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;

- l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'indicazione di specifici protocolli diretti a contrastare e programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Pertanto, la Società non risponderà dei reati commessi dai Destinatari se prova che:

- ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- ha adottato ed applicato un adeguato Modello;
- ha previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con compiti, requisiti e poteri come richiesto dal D. Lgs. 231/2001;
- l'O.d.V. non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- l'autore del reato – se si tratta di un Soggetto apicale – ha agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera, quindi, quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il Reato presupposto è commesso da un Soggetto apicale sia quando è commesso da un soggetto Sottoposto.

Il Modello inoltre, associato ad altre misure riparatorie, può consentire all'ente di andare esente da sanzioni interdittive e di ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria anche qualora sia adottato dopo la commissione di un Reato presupposto.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

## **1.6. Il procedimento di accertamento dell'illecito dell'ente**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che *«la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende»*.

Un aspetto molto importante riguarda l'art 266 del Codice delle Assicurazioni Private il quale stabilisce che *“Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione ne dà comunicazione all'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.). Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, viene sentito l'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.), che ha facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dall'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.) di aggiornate informazioni sulla situazione dell'impresa, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo”*.

## **1.7. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria ANIA**

In base al disposto dell'art. 6 comma terzo del D. Lgs. 231/2001 i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia e ritenuti da questo idonei a prevenire i reati.

Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit, per la predisposizione del Modello, si è ispirata alle Linee Guida ANIA ed anche alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, integrate in data 24 maggio 2004 con la “Appendice integrativa in tema di reati societari”, successivamente aggiornate in data 2 aprile 2008, nel mese di Marzo 2014 e da ultimo revisionate, aggiornate e integrate nel mese di Giugno 2021<sup>6</sup>

Le Linee Guida ANIA sono state redatte tenendo conto anche delle disposizioni in materia di controllo interno e in particolare del Regolamento ISVAP N. 20 del 26 marzo 2008,

---

<sup>6</sup> Le Linee Guida sono state sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che nel mese di giugno 2021 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

rubricato "Regolamento recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ai sensi degli articoli 87 e 191, comma 1, del D.Lgs. 7 settembre 2005, n.209 – Codice delle Assicurazioni Private", le quali si affiancano in modo armonico alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

ANIA ha così adottato le "Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)", ritenute dal Ministero della giustizia, con lettera del 21 luglio 2008, adeguate e idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 (**Allegato 2**).

Le suddette Linee Guida di ANIA, di cui fa parte integrante anche il testo dei "Suggerimenti operativi" ad esse allegato, sostituiscono quelle precedentemente emanate da ANIA il 14 febbraio 2003.

Le Linee Guida di ANIA sono aggiornate alla data del 18 marzo 2008.

Delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA è stato opportunamente tenuto conto nella redazione del presente documento.

Le Linee Guida ANIA prevedono che, al fine di poter redigere un Modello che sia idoneo a prevenire i reati considerati dal D. Lgs. n. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i seguenti principi:

- **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- **la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli)**, ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi di Reato sono così individuate:

- adozione di un Codice di Condotta con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;

- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale;
- adozione di procedure di controllo, ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali all'interno della compagine societaria;
- adozione di misure volte a ottenere l'effettiva aderenza agli standard, utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire eventuali condotte illecite e introducendo, a tal fine, un sistema di segnalazioni che consenta a dipendenti, organi sociali, consulenti esterni e fornitori di denunciare casi di violazione del Modello, senza timore di ritorsioni.

L'ANIA, inoltre, al fine di consentire la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo che risultino sufficientemente flessibili, suggerisce di prestare la dovuta attenzione ai cambiamenti e alle evoluzioni verificatesi all'interno delle compagini societarie e ha delineato le caratteristiche funzionali del Modello organizzativo.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare lo svolgimento dei controlli;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- previsione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice di Condotta e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, dei *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* non inficia la validità del Modello Organizzativo.

Le Linee Guida Ania sono riportate in **"Allegato 2"**.

## SEZIONE II

### 2. IL MODELLO ADOTTATO DA BENE ASSICURAZIONI S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

#### 2.1. Le caratteristiche della Società

Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit è una Impresa autorizzata all'esercizio dell'attività assicurativa con provvedimento IVASS n. 0237415 del 21/12/2016 - numero iscrizione Albo imprese di assicurazione n. 1.00180. Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Bene Holding S.p.A. appartenente al Gruppo Assicurativo Bene. Numero iscrizione Albo Gruppi assicurativi n. 054.

##### Gestione societaria

Come stabilito nello Statuto sociale, la gestione della Società spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Compagnia, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano tassativamente all'Assemblea. All'organo amministrativo sono, altresì, conferite tutte le facoltà necessarie e opportune per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale.

##### Amministratore Delegato – Chief Executive Officer (CEO)

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato l'Amministratore Delegato (*Chief Executive Officer* – "CEO") della Compagnia unico membro esecutivo dell'organo amministrativo e ha conferito a quest'ultimo con specifica delibera i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società.

##### Direzione Finance - Chief Financial Officer (CFO)

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito specifiche mansioni al *Chief Financial Officer (CFO)*, responsabile della Direzione Finance con riporto all'Amministratore Delegato.

##### Direzione Operations – Chief Operating Officer (COO)

Nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, sono state attribuite specifiche mansioni al Chief Operating Officer (COO), responsabile Direzione Operations con riporto all'Amministratore Delegato.

##### Gestione Rete e commerciale

Nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, sono state attribuite specifiche mansioni al responsabile dell'unità Gestione Rete e Commerciale, con riporto all'Amministratore Delegato.

##### Risk management

Sono attribuiti al responsabile della funzione di Risk management, con riporto al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, le mansioni descritte nella specifica policy della funzione di risk management, a cui si rimanda.

#### Compliance

Sono attribuiti al responsabile della funzione di Compliance, con riporto al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, le mansioni descritte nella specifica policy della funzione di Compliance, a cui si rimanda.

#### Internal Auditing

Sono attribuiti al responsabile della funzione di Internal Auditing, con riporto al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, le mansioni descritte nella specifica policy della funzione di internal auditing, a cui si rimanda.

#### Funzione Attuariale

Sono attribuiti al responsabile della funzione attuariale, con riporto al Consiglio di Amministrazione e al CFO, nell'ambito delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, le mansioni descritte nella specifica policy della funzione attuariale, a cui si rimanda.

#### Organigramma

La Società è strutturata secondo un Organigramma aziendale che evidenzia ruoli e linee gerarchiche all'interno della medesima, nonché del sistema di deleghe e procure in essere. L'organigramma rappresenta l'organizzazione interna e di tempo in tempo è aggiornato per considerare i mutamenti che intercorrono nella medesima organizzazione. L'Organigramma aziendale è custodito presso la sede della Società rendendolo disponibile per sua eventuale consultazione.

#### Deleghe e poteri

La Compagnia si è dotata di una specifica Policy denominata "*Deleghe dei poteri di gestione e di rappresentanza*". La stessa illustra l'approccio della Società in materia di sistema di deleghe dei poteri di gestione e di rappresentanza, finalizzato a garantire da una parte una corretta separazione dei poteri e delle relative responsabilità e, dall'altra parte, la continuità operativa di ogni funzione aziendale.

La Policy compendia in un documento organico, il sistema di deleghe dei poteri di gestione e di rappresentanza, adottato in relazione agli organi sociali e alle funzioni aziendali,

costituisce normativa vincolante per tutto il Personale. A tal fine, la Policy è inserita, nella rete aziendale a disposizione del personale dipendente.

Il sistema di deleghe dei poteri di gestione e di rappresentanza risponde a criteri di efficienza e trasparenza, nella consapevolezza del fatto che un'efficace struttura consente una chiara e definita suddivisione di compiti e responsabilità tra coloro che operano nell'organizzazione, evitando il più possibile vuoti di potere e sovrapposizioni di ruoli e competenze, nonché l'eccessiva concentrazione di poteri decisionali in capo ad un unico individuo, ricercando invece la segregazione di poteri e funzioni e ruoli, in modo da poter separare l'assunzione di decisioni, l'autorizzazione, l'esecuzione, il successivo controllo. Tale processo favorisce infatti la tracciabilità delle operazioni realizzate e consente di evidenziare eventuali anomalie.

L'articolazione dei poteri delegati e le relative modalità di esercizio vengono riportate in dettaglio in documento separato **(Allegato 8)**.

#### Normativa Interna

La Società mette a punto un sistema normativo interno che include policy, procedure aziendali e circolari (comunicazioni alle reti), volto a regolamentare l'operatività aziendale. Le procedure e le circolari adottate dalla Società costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse. Le procedure si conformano alle seguenti caratteristiche:

- contengono sempre l'indicazione dell'unità organizzativa promotrice;
- riportano in oggetto l'argomento;
- sono riviste, sotto l'aspetto formale e sostanziale, dall'unità organizzativa competente;
- sono pubblicate nella intranet aziendale.

L'articolazione della normativa interna è riportata in documento separato **(Allegato 9)**.

## **2.2. Principi ispiratori del Modello Organizzativo**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, Bene Assicurazioni S.P.A. Società Benefit ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto è consapevole che tale sistema - oltre a costituire uno strumento imprescindibile per l'esenzione dalla responsabilità stabilito dalla legge - rappresenti un'opportunità di istituzione e costante implementazione di un proprio sistema di controllo interno e possa contribuire a migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati qualora tentati o commessi nell'interesse o a vantaggio della Società e che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del decreto medesimo.

L'adozione del Modello persegue l'obiettivo di diffondere tra tutti i Destinatari e soggetti che agiscono o possano agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, la ferma consapevolezza che comportamenti contrari alla legge ed ai principi etici stabiliti dalla Società costituiscono illecito anche penale e che, seppur da essi ne possa derivare un beneficio economico per la Società, sono assolutamente inaccettabili, ingiustificabili, vietati e condannati dalla stessa Società.

Tali comportamenti, qualora accertati, sono ritenuti passibili di sanzioni, oltre che di natura penale, anche disciplinare nel rispetto delle norme, regolamenti e accordi applicabili ai diversi soggetti coinvolti.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società, attraverso il Modello, grazie ad un'azione di autodisciplina e, in linea con la *Carta dei Valori* e il *Codice di Condotta* richiede ai Soggetti apicali l'impegno a rispettare in prima persona il tessuto regolativo interno e a monitorare i comportamenti dai soggetti a loro sottoposti nelle aree di attività a rischio.

La Società inoltre ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- stabilire che la Società vieta categoricamente e condanna qualsiasi forma di comportamento illecito;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espresso rifiuto da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;

- affidare all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di monitoraggio sul rispetto del Modello;

Il Modello, previsto dall'art. 6 comma III del D. Lgs. 231/2001, è stato predisposto in conformità alle vigenti Linee Guida ANIA (**Allegato 2**).

### **2.3. Motivazioni e finalità perseguite con l'adozione del Modello**

L'adozione del Modello persegue l'obiettivo di diffondere tra tutti i Destinatari e soggetti che agiscono o possano agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, la ferma consapevolezza che comportamenti contrari alla legge ed ai principi etici stabiliti dalla Società costituiscono illecito anche penale e che, seppur da essi ne possa derivare un beneficio economico per la Società, sono assolutamente inaccettabili, ingiustificabili, vietati e condannati dalla stessa Società.

Il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- individuare le aree di attività a rischio ovvero le attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi Reati da sottoporre ad analisi e monitoraggio attraverso un assessment dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 nonché un processo di autodiagnosi delle attività svolte dalla Società;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Bene Assicurazioni S.P.A. Società Benefit la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrari ai principi valoriali, etici e comportamentali cui Bene Assicurazioni S.P.A. Società Benefit intende attenersi.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Al riguardo, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assegnare poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- mantenere corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- mantenere la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- fornire adeguata informazione ai Dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire e applicare disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **2.4. Destinatari del Modello**

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutti gli esponenti aziendali e tutto il personale della Società, in modo particolare per coloro che nella Società hanno funzioni e ruoli di rappresentanza, amministrazione, direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, attività di gestione (c.d. apicali) e svolgono attività sensibili; inoltre, vincola tutti i Dipendenti e i Collaboratori della Società di qualsiasi grado ed in forza di qualsiasi rapporto, anche distaccati all'estero per lo svolgimento di attività.

Il Modello è vincolante anche nei confronti dei soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali e/o mandato, prestano la loro opera o collaborazione alla Società.

Tutti i Destinatari devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni prescritte nel Modello anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

## **2.5. Criteri di formazione del Modello**

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*Risk Management*).

Il Decreto prevede che i Modelli devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati. Le attività fondamentali concernono:

- lo studio e l'analisi della documentazione aziendale;
- l'individuazione delle aree aziendali a rischio reato (c.d. mappatura dei rischi); ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- *la gap analysis*;
- la predisposizione dei protocolli. Ossia la progettazione di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Nella predisposizione del Modello 231 si sono tenute nella massima considerazione le migliori prassi in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi e le indicazioni fornite da Decreto 231/01 stesso e dalle Linee Guida di Categoria.

## **2.6. Analisi rischi reato e attività sensibili**

Il percorso indicato dai riferimenti sopra citati per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

### Risk Assessment e gap analysis

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di Reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività della Società.

Per ciascuna delle fattispecie di reato presupposto sono state sviluppate le seguenti attività:

- Identificazione dei rischi: che si è concretizzata in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (Risk Assessment). La identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, tipologie delle attività, caratteristiche dei processi, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale;
- Nella ricognizione sono stati altresì considerati eventuali elementi di rischio pregressi e le relative casi di "malpractice".
- Identificazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge;
- Sulla base della situazione aziendale (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs.231/2001, si sono individuati i presidi dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'analisi del rischio di reato è stata fatta tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- individuazione delle aree e funzioni dalla cui condotta illecita dei soggetti preposti può derivare una responsabilità a carico della Società;
- l'individuazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree, delle attività a rischio di reato, tenendo conto della "frequenza" delle attività stesse);
- la reale "rilevanza" che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli "Impatti");

- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere i reati (livello di vulnerabilità inteso come rischio lordo).

L'analisi dei presidi in essere è stata fatta tramite l'identificazione degli attuali componenti dei controlli:

- per ciascuna delle Attività Sensibili identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere. Tale attività ha avuto il duplice obiettivo:
  - di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle Attività Sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e
  - di individuare le eventuali carenze del sistema di controllo e gestione dei rischi esistente.

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati in **Allegato 3**.

## **2.7. Esiti del risk assessment e valutazione dei rischi**

A seguito dell'attività di Assessment del rischio di compimento di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e in ragione dell'oggetto sociale e dell'operatività caratteristica, è emerso che le *Attività Sensibili* sono riferite ed applicabili alle ipotesi rientranti nelle seguenti famiglie di reato:

- Reati commessi contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Reati societari Reati societari e corruzione tra privati;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati tributari;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati di abuso di mercato;

■ Reati Ambientali.

In ragione delle analisi effettuate, la Società ha ritenuto improbabile la realizzazione di condotte illecite a proprio beneficio rientranti nelle seguenti categorie <sup>7</sup>;

- Delitti contro la fede pubblica;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati Transnazionali;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati di contrabbando;
- Pagamento diversi dai contanti.

Gli illeciti citati sono stati considerati astrattamente improbabili, in generale, in considerazione dei seguenti parametri:

- natura dell'attività effettivamente svolta dalla Società, tale da impedire la verifica dei presupposti di tali reati o comunque da non consentirne la commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- caratteristiche e volumi delle operazioni interessate.

Tali conclusioni sono state confermate dall'insussistenza di precedenti casi di "malpractice" (c.d. analisi storica) con riferimento alle fattispecie sopra elencate o comunque a comportamenti potenzialmente idonei ad integrarle.

Ciò detto, resta fermo il fatto che ogni condotta che eventualmente possa integrare uno dei predetti reati deve essere accuratamente evitata e ogni eventuale situazione di potenziale rischio portata, senza indugio, a conoscenza dell'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

---

<sup>7</sup> Per i reati contro la persona e per quelli correlati alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché per i reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, razzismo e xenofobia, frode sportive e reati di contrabbando, si è scelto di non procedere ad un'analisi ad hoc sulla base delle caratteristiche dell'oggetto sociale, delle attività effettivamente svolte dalla Società e dei presupposti organizzativi ritenuti necessari alla realizzazione dell'illecito.

## **2.8. Predisposizione del sistema di controllo preventivo e il Modello di Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit**

In ragione di quanto esposto in precedenza, vengono di seguito illustrate le principali componenti del sistema di controllo preventivo giudicate idonee a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle Attività Sensibili.

Detto sistema è ispirato ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità e coerenza delle operazioni.
- Separazione delle funzioni per rilevare il principio secondo il quale nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo.
- Documentazione dei controlli.
- Predisposizione di un separato ed adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.
- Individuare l'Organismo di Vigilanza caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.
- Predisposizione dei protocolli di prevenzione e controllo.
- Adozione del Codice di Condotta e della Carta dei Valori.
- Sistema Organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro.
- **Assetto di governo aziendale ("Corporate Governance").**
  - La Società è consapevole che la corporate governance ricopre un ruolo fondamentale nel garantire l'integrità aziendale e la salvaguardia del processo di creazione di valore per tutti gli stakeholders. Al riguardo ha formalmente adottato una struttura di Corporate Governance secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo di cui agli artt. 2380-bis e ss. del Codice Civile.
- Il Sistema di procure e deleghe.
- **Normativa interna:**
  - Linee guida, procedure e istruzioni aziendali ovvero l'esistenza di linee guida, procedure o istruzioni aziendali idonee a fornire principi generali di comportamento, identificazione delle funzioni aziendali incaricate di gestire un determinato processo e dei relativi ruoli e responsabilità, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché ogni altro elemento necessario o utile a disciplinare l'attività sensibile di volta in volta considerata.
- **Clausole contrattuali:**

- inserimento all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento degli specifici processi/delle attività potenzialmente a rischio di apposite clausole che prevedano ad esempio: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Codice di Condotta e nel Modello Organizzativo della Società; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.
- La comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello Organizzativo, nonché la sua formazione ed addestramento.
- Sistema disciplinare adottato in conformità alla normativa applicabile.

■ **Sistema di controllo dei flussi finanziari:**

In conformità al contenuto dell'art. 6, comma 2, lettera c) del Decreto, la Compagnia ha individuato le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di:

- separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra);
- tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile;
- individuazione del rationale della spesa da sostenere;
- identificazione dei destinatari dei flussi.

Le operazioni di finanza straordinaria sono materia di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le operazioni di gestione ordinaria sono gestite con istituti di credito di riconosciuta notorietà e nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.

■ **Sistema di controllo interno**

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un idoneo ed efficace sistema di controllo interno.

La Società si avvale delle specifiche competenze ed attività specialistiche della funzione di Internal Audit, della funzione Risk Management, della funzione Compliance e della Funzione attuariale.

In materia di sistema di gestione dei rischi, la Società, sempre attenta alla valutazione dei rischi come fattore centrale di sviluppo del sistema di controllo interno, ha implementato una metodologia che, in linea con le dimensioni aziendali ed il business

esercitato, consente l'identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi.

Al fine di rafforzare la prevenzione e l'individuazione delle frodi, la Società ha inoltre introdotto misure di controllo volte a contrastare e mitigare il rischio di Frode Esterna, intesa quale atto intenzionale effettuato da soggetti esterni alla Compagnia con lo scopo di conseguire vantaggi ingiustificati od illeciti, che possano porre a rischio gli interessi materiali e di reputazione della stessa Compagnia.

La Società, quali presidi di controllo e contrasto al rischio di commissione dei Reati presupposto, dispone di un sistema di controllo interno ampiamente operante composto da specifiche Fuzioni, strumenti e disposizioni di volta in volta modificati dalle funzioni ed organi competenti, e parte integrante del più ampio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo necessario ai fini del D.Lgs 231/01.

L'articolazione dei presidi medesimi trova organizzata struttura nell'ambito delle singole Parti Speciali.

## **2.9. Regole per l'aggiornamento del Modello 231**

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento e delle singole Parti Speciali - ossia che comportino variazioni strutturali del Modello e/o l'introduzione di nuove fattispecie di reato - sono sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche o gli aggiornamenti meramente formali del presente documento e/o delle singole Parti Speciali sono rimessi all'autonomia dell'Amministratore Delegato.

In generale, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che si rendessero necessari, così come di proporre l'introduzione di nuove procedure e protocolli, qualora si verificino variazioni delle attività della Società, acquisizioni, fusioni, dismissioni o cessioni, scissioni, trasformazioni, o in generale altri eventi straordinari che alla luce del Decreto, e successive modifiche e integrazioni, lo rendano necessario.

L'OdV deve in ogni caso formulare proposte di aggiornamento del Modello Organizzativo qualora vengano rilevate violazioni significative delle singole prescrizioni e/o qualora vengano commessi reati in connessione dell'attività aziendale; in tali casi dovranno essere rimosse le lacune organizzative che hanno causato o agevolato la commissione dei reati.

L'OdV deve tenersi aggiornato, anche avvalendosi di consulenti esterni, sull'estensione della responsabilità della Società ad altre fattispecie di reato e sulle modifiche e integrazioni delle stesse da parte del legislatore, nonché del Decreto, e comunque su qualsiasi novità legislativa inerente il Decreto e la normativa di riferimento, e di

conseguenza curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo nonché di procedure e protocolli.

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. Premessa

L'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo interno alla Società (Organismo di Vigilanza – O.d.V.) dotato di *autonomi poteri di iniziativa e di controllo*.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'O.d.V..

Le Linee Guida di riferimento specificano che si possa optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva<sup>8</sup>.

La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell'O.d.V. di Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l'O.d.V. stesso.

#### 3.2. Criteri di scelta e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V., in conformità alle disposizioni del Decreto (cfr. artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione Ministeriale di accompagnamento, dalle Linee Guida ANIA e in considerazione delle osservazioni rese note dal Ministero di Giustizia sulle suddette Linee Guida con riguardo alle caratteristiche soggettive ed oggettive dell'O.d.V. e da giurisprudenza ormai ventennale, l'OdV deve possedere i seguenti requisiti:

- **Autonomia:** l'autonomia è in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto ai vertici ed al *management*, in modo tale che l'O.d.V. possa agire libero da condizionamenti o pressioni. L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, nel contesto di formazione del *budget* aziendale, con lo stanziamento di una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Inoltre, l'O.d.V. può autonomamente

---

<sup>8</sup> A titolo informativo si evidenzia che l'art. 14 comma n. 12 della legge n. 183 del 12 novembre 2011 (disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato - Legge di Stabilità) ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 4 bis che prevede che "Nella società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'O.d.V. deve comunque informare l'Organo Amministrativo.

- **Indipendenza:** l'Organismo si colloca in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. L'autonomia e l'indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'O.d.V. riferisca direttamente sugli esiti delle proprie attività di vigilanza all'Organo Amministrativo.
- **Professionalità:** requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (tecniche di campionamento, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, metodologie di controllo delle procedure, tecniche di valutazione dei processi aziendali, conoscenza delle tecniche amministrativo-contabili, ecc.). L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica e di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.
- **Continuità d'azione:** l'O.d.V. dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello e verificare l'effettività dello stesso. Il Collegio Sindacale e la Funzione Internal Audit possono esercitare la continuità d'azione. Al fine di aderire a detto criterio, tale Organismo di Vigilanza può essere composto da risorse interne alla Società e da consulenti esterni dotati di particolari conoscenze tecniche ed esperti in materia di D. Lgs. n. 231/2001 (es. Avvocati, Commercialisti ed Esperti *Internal Audit & Compliance*).
- **Onorabilità e mancanza di conflitti di interesse:** non può essere nominato membro dell'O.d.V. e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto dichiarato interdetto, inabilitato o fallito (articolo 2382 del Codice Civile); o che sia comunque stato condannato per uno dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001<sup>9</sup>; non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile<sup>10</sup>. Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza

---

<sup>9</sup> In merito a tale requisito il Tribunale di Milano con Ordinanza del 20 settembre 2004 ha chiarito che non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

<sup>10</sup> Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

previste per gli amministratori e i sindaci della società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

L'Organismo di Vigilanza, per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. n. 231/2001, riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Inoltre, l'O.d.V. deve essere dotato di poteri di *iniziativa e di controllo* sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

### **3.3. Nomina, composizione, durata e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dei criteri esposti sopra, ed in coerenza con le dimensioni della Società, caratterizzata da un elevato livello di complessità organizzativa e da una struttura dotata di numerose funzioni, nonché molteplici interlocutori, ritiene coerente istituire un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da soggetti in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e senza conflitti di interesse.

Inoltre la Società, al fine di dotare l'Organismo di Vigilanza di competenze specifiche per il migliore svolgimento delle funzioni ad esso assegnate, ritiene necessario il possesso da parte dei componenti dell'O.d.V. di competenze in materie economiche e giuridiche, o comunque in possesso di esperienze specialistiche adeguate alla funzione derivante, ad esempio, dall'aver una adeguata conoscenza dell'organizzazione, dei sistemi di controllo e dei principali processi aziendali, ovvero dell'aver fatto – o di fare – parte di Organismi di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai membri dell'O.d.V. A tal riguardo, all'atto del conferimento dell'incarico ciascun soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una autodichiarazione, nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità. L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza da tale funzione.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'Organismo di Vigilanza saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di specifica delibera che ne definirà anche la remunerazione. In ogni caso i componenti dell'Organismo di Vigilanza non potranno percepire premi o altro tipo di retribuzioni variabili connesse a tale ruolo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica secondo i termini del mandato definiti dal Consiglio di Amministrazione, continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nuova nomina (in regime di *prorogatio*), e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione nomina anche il Presidente dell'O.d.V.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di garantirne l'autonomia di attività e consentire il corretto svolgimento dei suoi compiti, assegna all'O.d.V. - in aggiunta alla remunerazione di ciascuno dei componenti - una dotazione economica (budget) annuale per poter far fronte alle proprie specifiche esigenze ed eventuali necessità di ricorrere a specialisti esterni in caso di bisogno. Il potere di spesa è esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

Per lo svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V. si avvale di norma anche del supporto delle strutture di controllo della Società di volta in volta ritenute competenti per le attività di vigilanza da svolgere.

L'O.d.V. disciplina le proprie attività attraverso la dotazione di uno specifico Regolamento **(Allegato 7)**.

Non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del codice civile.

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

### **3.3. Cause di decadenza**

Decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'O.d.V. coloro che:

- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- perdano i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dal Modello;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa

condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno dei Reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica elencate sopra, i membri dell'O.d.V. non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una sentenza di condanna della Società, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti per taluno dei Reati presupposto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o la sottoposizione di un'impresa nella quale abbia svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- il coinvolgimento in qualità di imputato in procedimenti penali relativi a reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'O.d.V., quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

I componenti dell'O.d.V. debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione di Bene, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

### **3.4. Cause di sospensione**

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza la condanna con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta ad interim dall'altro componente più anziano dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.5. Temporaneo impedimento di un componente effettivo**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza dell'impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi, di addivenire alla revoca del componente.

### **3.6. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere nell'esecuzione della sua attività ordinaria possono essere così schematizzate:

- Vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto;
- Verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;

- Individuare e proporre aggiornamenti al Modello stesso in relazione ad eventuali modifiche normative o alle mutate condizioni aziendali, affinché le modifiche vengano sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, sono affidati all'O.d.V. i seguenti compiti:

- Tenere sotto osservazione i mutamenti strutturali ed organizzativi che possano produrre un impatto significativo sul sistema di controllo interno;
- Effettuare interventi ad hoc per accertare l'esistenza e l'efficacia dei controlli a presidio delle aree di rischio;
- Richiedere l'intervento di specifiche funzioni aziendali ed il supporto organizzativo nei casi in cui ravvisi necessità di adeguare o integrare procedure esistenti generali o specifiche di settore;
- Organizzare il sistema delle informazioni che devono pervenire all'O.d.V., predisponendo modalità di segnalazione di eventuali anomalie in grado di tutelare i segnalanti;
- Curare l'aggiornamento periodico della mappatura dei rischi di Reato;
- Diffondere costantemente la cultura del controllo, intesa come consapevolezza del ruolo attivo che ogni persona riveste nell'ambito del sistema di controllo interno;
- Curare la diffusione e la comprensione del Modello, coordinandosi con l'Unità Organizzativa preposta alla formazione, per la definizione dei programmi di formazione e della documentazione utile a fornire la necessaria sensibilizzazione, le conoscenze di base e gli aggiornamenti sulla normativa in oggetto;
- Curare lo spazio sull'Intranet aziendale dedicato alle informazioni relative al Decreto, al Modello ed ai relativi aggiornamenti;
- Coordinarsi con la Direzione Risorse Umane per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze della stessa in merito alla misura adottabile e al relativo procedimento.

L'O.d.V. ha, come previsto dal Decreto, autonomi poteri di iniziativa e controllo, non ha tuttavia poteri coercitivi o di intervento, al fine di modificare la struttura aziendale, sanzionare Dipendenti, ecc., poteri che sono demandati, per competenza, alle diverse funzioni aziendali.

### **3.7. Piano delle verifiche dell'O.d.V.**

L'O.d.V., nell'ambito delle attività citate sopra, avvalendosi delle Funzioni di controllo competenti, dovrà effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- verifiche sull'azione di comunicazione e divulgazione del Modello ai Destinatari;
- verifiche sull'azione di formazione erogata ai Dipendenti;
- verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo per le tipologie di Reato presupposto dettagliate nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche periodiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- verifiche sulla gestione dei fondi della Società;
- verifiche sulla conoscenza e rispetto del Codice di Condotta;
- verifiche sulla regolarità formale dei protocolli di comportamento descritti nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche sulla mappatura delle aree a rischio;
- curare l'adeguatezza dei flussi informativi da e verso l'O.d.V..

L'O.d.V., per l'espletamento di tali compiti, dovrà avere accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali.

L'O.d.V. dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, giovandosi delle rispettive competenze e professionalità.

Inoltre, l'O.d.V. può richiedere alla Funzione dedicata al controllo di acquisire gli esiti delle attività condotte e/o di svolgere verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

### **3.8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V. deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello stesso (Dipendenti, Organi Sociali,

Agenti, Consulenti, Partner) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare – anche in maniera indiretta - responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A titolo meramente esemplificativo:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all’O.d.V. eventuali segnalazioni di operazioni percepite come “a rischio” relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di Reati presupposto;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l’obbligo di segnalare all’O.d.V. ogni eventuale sospetto di frode e di irregolarità, nonché eventuali violazioni alle prescrizioni del Modello poste in essere da Dipendenti, Agenti, Consulenti e Partner.

Inoltre dovranno essere comunicati da parte dei Dipendenti e/o dirigenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di un procedimento nei loro confronti ed in relazione ai Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L’O.d.V. dovrà ricevere dal *Management* aziendale la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali.

Inoltre, l’O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione concerne altresì eventuali notizie relative a comportamenti non coerenti con i principi stabiliti dalla Carta dei Valori e dal Codice di Condotta, dalle procedure aziendali e dai protocolli comportamentali richiamati nelle Parti Speciali del Modello.

Le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile.

### **3.9. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 attua la Direttiva (UE) 2019/1937 e raccoglie in un unico testo normativo la disciplina relativa alla protezione dei c.d. segnalanti, i.e. delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In generale, la nuova normativa prevede tre canali di segnalazione (interno, esterno e di divulgazione pubblica o di denuncia all'A.G.) da utilizzare in via progressiva e sussidiaria, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Come noto, infatti, l'ordinamento interno era già intervenuto in materia con:

- la legge n. 179/2017, che ha introdotto misure di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, distinguendo due binari di tutela, uno per il settore pubblico (art. 54-bis d. lgs. n. 165/2001, abrogato a regime dal Decreto in commento) e l'altro per il settore privato, riconducibile nell'ambito della responsabilità delle persone giuridiche per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato prevista dal d.lgs. n. 231/2001 (art. 6, comma 2-bis, sostituito dal Decreto, e commi 2-ter e 2-quater, abrogati a regime dal Decreto stesso);
- e, per quanto riguarda specificatamente il settore assicurativo - gli artt. 10-quater e 10-quinquies del Codice delle assicurazioni private-CAP - in merito, rispettivamente, ai sistemi interni (alle imprese e agli intermediari) di segnalazione delle violazioni e alla procedura di segnalazione (esterna) all'IVASS.
- per quanto riguarda il coordinamento con la disciplina contenuta nel D. Lgs n. 231/2001, il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha modificato l'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. n. 231/2001, prevedendo la specifica definizione nei Modelli di Organizzazione Gestione di appositi canali di segnalazione interna, il

divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e le tutele di riservatezza anche per il soggetto segnalato.

Il personale e i collaboratori della Società hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello, della Carta dei Valori e dal Codice di Condotta, e del Modello 231/01 avvalendosi delle seguenti disposizioni aziendali:

- Policy Whistleblowing
- Procedura Whistleblowing

Tali disposizioni aziendali sono state predisposte in ottemperanza a Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. La Società ha adottato misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno e dal sistema di prevenzione 231/2001.

Le citate disposizioni garantiscono gli autori delle Segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei suddetti soggetti non può dar luogo, dunque, all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

Anche l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte ed eventualmente accusate in mala fede, con dolo o colpa grave.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza

derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei suddetti soggetti non può dar luogo, dunque, all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. In particolare, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In caso di segnalazioni in mala fede, dolo o colpa grave, rimangono impregiudicate le responsabilità penali e disciplinari del segnalante. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenute a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale rifiuto di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi di fatto circostanziati.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e

disciplinare di cui al Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Altri obblighi di segnalazione all'O.d.V. sono, infine, specificati nelle parti speciali del Modello.

### **3.10.Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali**

Ai fini di una piena aderenza ai dettami della legge, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

In particolare, provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione una **Relazione Annuale** che sintetizzi i seguenti aspetti:

- Attuazione del Modello;
- Attività effettuata con le risultanze stesse;
- Criticità riscontrate;
- Azioni poste in essere;
- Interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- Resoconto delle eventuali segnalazioni ricevute;
- Piano delle attività dell'O.d.V. previste per l'anno successivo.

L'O.d.V., attraverso il proprio Presidente, segnala con tempestività al Consiglio di Amministrazione le situazioni di particolare gravità.

L'O.d.V., in caso di urgenza ovvero in presenza di elementi concreti da cui si possa ipotizzare la presunta violazione del Modello, è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. deve altresì coordinarsi con le funzioni aziendali per quanto di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, di essere sentito per motivi urgenti.

### **3.11. Regole di convocazione e funzionamento**

L'O.d.V. ha disciplinato la propria attività attraverso l'adozione di uno specifico Regolamento (**Allegato 7**).

### **3.12. La raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel presente Modello sono conservati dall'O.d.V. per un periodo di 10 anni in un apposito archivio cartaceo/digitale ("Raccogliatore") ad accesso selezionato e limitato ai soli componenti dell'O.d.V..

### **3.13. Libro verbale delle riunioni dell'O.d.V.**

L'Organismo di Vigilanza formalizza le proprie attività in apposito "libro" costituito da raccogliatore ad anelli e/o versione digitale nel quale sono riportati e custoditi in ordine cronologico i verbali delle riunioni e le Relazioni del medesimo Organismo di Vigilanza.

I verbali dovranno indicare sinteticamente data ed ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni svolte, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

I verbali, redatti dal segretario dell'O.d.V., dovranno essere firmati da tutti i membri dell'OdV che hanno partecipato alla riunione e per presa conoscenza da quelli assenti.

### **3.14. Conflitto di interesse di un componente dell'O.d.V. nelle decisioni dell'O.d.V.**

Laddove un componente dell'O.d.V. abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso dovrà comunicare per iscritto il proprio interesse, anche tramite verbalizzazione, e astenersi dalla votazione, fermo restando il suo diritto di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

In tali casi, le decisioni dell'O.d.V. dovranno essere motivate anche rispetto all'interesse della Società.

#### 4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i Destinatari del Modello, ivi inclusi i *partner* ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

La Società, per rendere efficace il Modello, si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza a tutte le risorse già presenti in azienda ed a quelle che saranno inserite, con differente grado di approfondimento, tipologia e periodicità, in ragione del diverso livello di coinvolgimento che Dipendenti e Collaboratori hanno ed avranno nelle attività a rischio.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti:

- Parte Generale;
- Parti Speciali;
- Allegati;
- Codice di Condotta;
- Protocolli previsti nelle Parti Speciali e procedure specifiche.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i Destinatari del Modello mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione e le modifiche di maggiore rilevanza al Modello (inclusi i relativi allegati) sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda;
- ogni soggetto (dipendente, dirigente, collaboratore) deve dare atto con apposita dichiarazione di averne preso visione;
- la consegna di un documento contenente i riferimenti al Decreto, al Modello nonché al link della pagina intranet presso cui reperire tutta la documentazione rilevante;

#### **4.1. Comunicazione interna**

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata a tutto il personale attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. Inoltre la Società si impegna a organizzare specifici incontri formativi con i Soggetti Apicali nell'ambito delle quali illustrare il D. Lgs. n. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione copia del Modello e del Codice di Condotta. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

All'atto dell'adozione del presente Modello, e successivamente nel caso di nuovi inserimenti, verrà consegnato ai Dipendenti un set informativo contenente il presente Modello ed un'informativa di accompagnamento.

La Parte Generale del Modello è inoltre pubblicata sul sito Internet della Compagnia.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della funzione di impulso all'adeguamento del Modello, propone la realizzazione di iniziative di formazione ed informazione affinché le modifiche apportate siano prontamente diffuse e conosciute dai Destinatari.

#### **4.2. Formazione**

L'attività formativa ha l'obiettivo di far conoscere il D. Lgs. n. 231/2001, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

Per garantirne l'efficacia, l'attività formativa è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei Soggetti apicali o dei Sottoposti;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

Le attività prevedono una formazione di base (anche in *e - learning*) per tutto il personale, e specifici interventi in aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti. Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con la Direzione aziendale, gestisce la formazione del personale secondo le seguenti modalità:

- Comunicazione interna, secondo i consueti canali, a tutti i Dipendenti al momento dell'adozione del Modello;
- Disponibilità di un'area dedicata all'argomento nel sito Intranet aziendale, da aggiornare periodicamente, prevedendo adeguate comunicazioni agli interessati;
- Corso di formazione attraverso formazione in aula o auto - formazione nell'area dedicata.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, tra le condizioni per un efficace attuazione del Modello, *"l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso"*.

L'art. 6, comma 2 bis, del Decreto prevede inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e aggiunge che tali sanzioni devono essere inserite nel sistema disciplinare.

L'art. 7, comma 4, lettera b), aggiunge che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Tale sistema disciplinare si rivolge agli apicali e ai subordinati, prevedendo adeguate sanzioni a seconda della tipologia del destinatario.

La violazione delle regole previste nella Carta dei Valori, e/o nel Codice di Condotta e/o delle misure previste dal Modello Organizzativo, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### 5.1. Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c. dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il Sistema disciplinare prevede anche sanzioni a carico dei dirigenti, da comminarsi in conformità con il sistema disciplinare dettato dal relativo contratto collettivo.

## **5.2. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo, e/o della Carta dei Valori, e/o del Codice di Condotta, da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

## **5.3. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello del Modello Organizzativo, e/o della Carta dei Valori, e/o del Codice di Condotta, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **5.4. Funzione del sistema disciplinare**

L'OdV controlla che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferisce al Consiglio di Amministrazione le trasgressioni di cui venisse a conoscenza tempestivamente, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione ai destinatari del Modello.

La definizione di un sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Condotta e/o della Carta dei Valori costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, e presupposto necessario per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i Destinatari del Modello. Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Nello specifico, alla luce della normativa sul Whistleblowing, il sistema disciplinare prevede esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate per lo stesso OdV, la mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

Ad integrazione di quanto indicato nel Capitolo per il dettaglio e l'organicità delle misure si rinvia al "Sistema Disciplinare" che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Bene Assicurazioni S.p.A. Società Benefit **(Allegato 5)**.

## 6. PARTI SPECIALI

### 6.1. Introduzione

Il D. Lgs. n. 231/2001 contiene un elenco di Reati presupposto che è stato soggetto a continue variazioni e integrazioni nel corso del tempo a seguito di nuovi interventi legislativi. L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Non tutti i Reati attualmente previsti dal Decreto sono in realtà configurabili nello svolgimento dell'attività della Società.

L'analisi dei rischi (*Risk Assessment*), richiamata nella Parte Generale e descritta e riportata in "ALLEGATO 3", ha portato ad analizzare le fattispecie di Reato presupposto e a identificare le aree aziendali *sensibili* ed i presidi di controllo documentali e di struttura.

In considerazione delle *attività sensibili* nell'ambito delle quali sussiste astrattamente il rischio di commissione dei Reati presupposto, si è ritenuto necessario sviluppare delle singole Parti del Modello (*c.d. Parti Speciali*) che disciplinano per ciascun raggruppamento di Reati presupposto i comportamenti attesi dai Destinatari.

Nello specifico, le Parti Speciali hanno lo scopo di:

- Indicare le "procedure ed i protocolli" che i Destinatari sono obbligati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- Indicare gli standard generali di controllo relativi alle attività sensibili individuate;
- Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con questo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Dagli esiti emersi dal *Risk Assessment* sono state sviluppate le seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale 1**, riguarda i "Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione" (contemplati negli articoli 24 e 25 del Decreto 231).
- **Parte Speciale 2**, relativa ai "Reati societari" e prevenzione dei reati di Corruzione tra privati (contemplati nell'art. 25 *ter* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 3**, relativa ai "Reati di Market Abuse" (contemplati nell'art. 25 *sexies* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 4**, relativa ai:

- *“Reati informatici” (contemplati nell’art. 24 bis del Decreto 231).*
  - *Reati contro la personalità individuale*
  - *Reati in materia di violazione del diritto d’autore*
- 
- **Parte Speciale 5**, relativa ai *“Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro”* (contemplati nell’art. 25-septies del Decreto 231).
  - **Parte Speciale 6**, relativa ai *“Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”* (contemplati nell’art. 25-octies del Decreto 231).
  - **Parte Speciale 7**, relativa ai
    - *Reati di Criminalità Organizzata*
    - *Reati contro l’impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare*
    - *Reati Transnazionali*
    - *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*
  - **Parte Speciale 8**, relativa ai:
    - *Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
    - *Reati contro l’industria ed il commercio*
  - **Parte Speciale 9**, relativa ai *“Reati ambientali”* (contemplati nell’art. 25-undecies del Decreto 231).
  - **Parte Speciale 10**, relativa ai *“Reati Tributari”* (contemplati nell’art. 25 quinquiesdecies del Decreto 231).
  - **Parte Speciale 11** relativa ai *“Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”*.

## 6.2. Funzioni delle Parti Speciali

Scopo delle Parti Speciali è quello di illustrare i criteri e di regolamentare ruoli, responsabilità e norme comportamentali alle quali i Destinatari del Modello della Società, come definiti nella Parte Generale, devono attenersi nel rispetto dei principi di massima trasparenza, tempestività e collaborazione, nonché tracciabilità delle attività.

Le Parti Speciali hanno inoltre anche lo scopo di:

- elencare le attività sensibili nel cui ambito è stata ritenuta possibile la commissione di uno dei Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, a seguito di quanto emerso con

l'attività di risk assessment analiticamente evidenziata nell'allegato n. 3 del presente Modello;

- indicare gli standard generali di controllo relativi alle attività sensibili individuate;
- definire le procedure che i Destinatari devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello;
- supportare i Soggetti Apicali nell'esercizio della loro attività di controllo, monitoraggio e verifica;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti esecutivi per svolgere le attività specificamente riconosciute allo stesso, sia in termini di controllo, sia in termini di proposte relative alla irrogazioni di eventuali sanzioni.